[redacted]

Onderzoek ongewenste omgangsvormen

Gemeente Amsterdam

VERTROUWELIJK

Datum : 18 juni 2021
Aan : F. Halsema, burgemeester gemeente Amsterdam
Van : [redacted]

[redacted]

[redacted]

Inhoud

1 INLEIDING 4
1.1 Aanleiding en doel onderzoek 4
1.2 Onderzoeksvragen 4
2 PROCEDURE EN AANPAK VAN ONDERZOEK 4
2.1 Verloop onderzoek 4
2.2 Werkzaamheden 5
2.3 Interviews en verslaglegging 5
2.4 Wederhoor 5
2.5 Beperkingen 6
3 TOETSINGSKADER 6
3.1 Algemeen 6
3.2 Wetgeving 6
3.2.1 BW 6
3.2.2 Arbowet 7
3.3 Interne regelgeving 8
3.3.1 Gedragscode 8
3.3.2 Klachtenregeling over ongewenst gedrag (1 januari 2015) 9
4 BEVINDINGEN 9
4.1 Leeswijzer 9
4.2 Meldingen 9
4.2.1 Melder A 10
4.2.2 Melder B 12
4.2.3 Melder C 18
4.2.4 Melder D 18
4.2.5 Diverse casus 19
4.3 Context omgangsvormen gemeente Amsterdam 19
4.4 Gedragingen 22
4.4.1 [redacted] 22
4.4.2 [redacted] 25
4.4.3 [redacted] 26
4.4.4 [redacted] 39
4.4.5 Voorval [redacted] 51
4.5 Achtergrond betrokkene 57



4.6 Interne afhandeling signalen 60
5 WEDERHOOR 67
6 SAMENVATTING, BEOORDELING EN CONCLUSIE 71
6.1 Samenvatting en beoordeling 71
6.1.1 Feitelijke gedragingen 71
6.1.2 Betekenisgeving en impact 73
6.1.3 Grenzen stellen en aanspreken 76
6.1.4 Intenties betrokkene 76
6.1.5 Valse beschuldiging of kwaadsprekerij 77
6.2 Conclusie 78

[redacted]

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding en doel onderzoek

Bij het meldpunt van Bureau Integriteit van de gemeente Amsterdam (hierna: BI) is medio februari 2021 een viertal meldingen binnengekomen van vermeend ongewenst gedrag door de wethouder Wonen & Bouwen van de gemeente Amsterdam (hierna: betrokkene). De meldingen zijn afkomstig van vrouwelijke ambtenaren. Daarbij komen er uit het interne proces tot dusverre verschillende signalen dat er binnen de gemeente sprake is van meer soortgelijke casuïstiek waarbij dezelfde wethouder betrokken is.

Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van hetgeen is voorgevallen en het geven van een beoordeling van het handelen van betrokkene, afgezet tegen professionele normen voor omgangsvormen op de werkvloer, teneinde zo nodig maatregelen te treffen.

1.2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

1. Is al dan niet sprake van ongewenste omgangsvormen door betrokkene richting melders en/of andere medewerkers?
2. Hoe verhoudt het handelen van betrokkene zich tot relevante wet- en regelgeving op het gebied van integriteit en omgangsvormen (waaronder de gedragscode van de gemeente Amsterdam)?

2 PROCEDURE EN AANPAK VAN ONDERZOEK

2.1 Verloop onderzoek

Op 5 maart 2021 heeft het hoofd van BI aan [redacted] een viertal meldingen toegestuurd met het verzoek om deze meldingen te beoordelen en antwoord te geven op de volgenden vragen:

1. Rechtvaardigen deze meldingen een onderzoek naar het handelen van betrokkene?
2. Zo ja, waaruit bestaat een dergelijk onderzoek?

Op 17 maart jl. hebben wij de gemeente geadviseerd om een onderzoek uit te (laten) voeren naar de meldingen. Belangrijkste overwegingen zijn hierbij geweest het gemelde patroon in de gedragingen, de aanzienlijke impact van de gemelde gedragingen op de melders en de kennelijke continuering van zijn vermeende gedrag bij andere vrouwen, ook nadat betrokkene hierop is aangesproken.

Op 31 maart hebben wij de burgemeester een opdrachtbevestiging gestuurd met een plan van aanpak. Op 11 april is deze formeel voor akkoord ondertekend.

Het onderzoek is conform de opdrachtbevestiging gefaseerd uitgevoerd. In de eerste fase hebben wij de melders en betrokkene geïnterviewd. Na een analyse van de eerste fase hebben



wij geadviseerd over de vervolgstappen. De tweede fase heeft bestaan uit een aantal aanvullende interviews en het analyseren van aangeleverde correspondentie. Bij de inzet van onderzoeksmethodieken is rekening gehouden met de beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit. Alle door de onderzoekers voorgestelde onderzoekswerkzaamheden zijn zonder enige belemmering van de opdrachtgever uitgevoerd.

2.2 Werkzaamheden

Het onderzoek heeft bestaan uit de volgende werkzaamheden:

Fase 1

1. Analyse van relevante regelgeving en protocollen van de gemeente Amsterdam;
2. Opstellen van het toetsingskader aan de hand van vigerende wet- en regelgeving en intern beleid van de gemeente Amsterdam;
3. Interviews (en verslaglegging) met de vier melders;
4. Interview (en verslaglegging) met betrokkene;
5. Analyse van de bevindingen;
6. Mondelinge terugkoppeling aan opdrachtgever van bevindingen op hoofdlijnen en afstemming vervolg.

Fase 2

De werkzaamheden in de tweede fase hebben bestaan uit de volgende onderdelen:

7. Aanvullende interviews (10 personen);
8. Onderzoek in open bronnen;
9. Analyse van aangeleverde correspondentie (zoals e-mail of Whatsapp);
10. Opstellen conceptrapport (bevindingen);
11. Voorleggen concept bevindingen aan betrokkene (wederhoor);
12. Eindrapportage (inclusief beoordeling aan de hand van het toetsingskader);

2.3 Interviews en verslaglegging

Van ieder interview hebben wij een zakelijk, puntsgewijs verslag gemaakt. Deze puntsgewijze verslagen hebben wij teruggekoppeld aan de geïnterviewden. Interviewverslagen maken geen integraal onderdeel uit deze rapportage. In deze rapportage zijn wel delen c.q. citaten uit de verslagen opgenomen.

2.4 Wederhoor

Betrokkene heeft in twee stappen de gelegenheid gekregen om in wederhoor te reageren op de onderzoeksbevindingen. Op 21 mei 2021 heeft daartoe als eerste stap een interview plaatsgevonden.

Daarnaast heeft betrokkene op 2 juni 2021 een integraal exemplaar van de onderzoeksbevindingen ontvangen (Hoofdstuk 4 van deze rapportage). Zijn integrale reactie is in hoofdstuk 5 in extenso opgenomen.

[redacted]

2.5 Beperkingen

Zonder onze voorafgaande schriftelijke toestemming mag dit rapport of delen daarvan niet voor een ander doel, dan hiervoor genoemd, worden gebruikt, gekopieerd, geciteerd of verstrekt aan derden.

3 TOETSINGSKADER

3.1 Algemeen

Bij de beoordeling van situaties, waarbij sprake zou kunnen zijn van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, wordt het juridisch kader voor een belangrijk deel gevormd door de normen voor goed werkgever- en werknemerschap[1] en de daaruit voortvloeiende rechten of verplichtingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden.

[redacted] hanteert bij de beoordeling van het gedrag van betrokkene de definities die in deze bepalingen naar voren komen (of uit de Memorie van Toelichting bij de desbetreffende wet) alsmede definities die door de werkgever zijn opgesteld en gecommuniceerd in interne regelgeving.

3.2 Wetgeving

3.2.1 BW

In artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is de volgende verplichting opgenomen:

'De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.'

Uit de algemene norm van goed werkgeverschap vloeit voort dat de werkgever dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving (artikel 7:658 BW). De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voorziet in nadere regels ter bescherming van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers.

Artikel 7:646 BW[2] definieert intimidatie en seksuele intimidatie als volgt :

'Artikel 7:646 BW

(...)

[1] C.q. 'goed ambtenaarschap' vóór de inwerkingtreding per 1 januari 2020 van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
[2] Deze definitie is gelijk aan de definitie van seksuele intimidatie in de Algemene wet gelijke behandeling artikel 1a lid 3.



6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

7. Onder intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

8. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

9. De werkgever mag de werknemer die het in de leden 7 en 8 bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.

(...)'

3.2.2 Arbowet

De Arbowet geeft regels ter bescherming van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers. De Arbowet bevat onder meer de volgende relevante definitie:

'Artikel 1, lid 3

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

(...)

e. psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;'

In de memorie van toelichting (MvT) bij de Arbowet wordt de volgende omschrijving van agressie en geweld gegeven:

'Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.'



3.3 Interne regelgeving

3.3.1 Gedragscode

Gedragscode college van burgemeester en wethouders Amsterdam (2016, nr . 208/860)

De gedragscode voor het college van B&W bevat geen specifiek artikel over omgangsvormen. In de inleiding staat wel de volgende passage:

'Integriteit is niet alleen een kwestie van regels, maar ziet ook op de onderlinge omgangsvormen. Een respectvolle omgang met burgers en organisaties, tussen politieke ambtsdragers onderling en tussen politieke ambtsdragers en medewerkers, met behoud van eigen politieke inhoud en stijl, is van groot belang.'

Gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Amsterdam, vastgesteld door het College van Burgemeester en Wethouders op 10 december 2019

'1. Het omgaan met anderen

Regel 1.1

Je gaat respectvol om met anderen, zowel binnen als buiten de organisatie, in woord, gebaar en geschrift.

[...]

Regel 1.5

Je maakt je niet schuldig aan seksuele intimidatie.'

In de toelichting staat onder meer de volgende uitwerking van dit artikel:

'Iedereen verdient het dat er respectvol met hem of haar wordt omgegaan. Respect tonen naar burgers bepaalt sterk het vertrouwen in de overheid. En het zorgt voor een betere dienstverlening.

Respectvol omgaan met collega's en met leden van het bestuur is de basis van een goede samenwerking. Dat is uiteindelijk beter voor de burger. Daarbij hebben ambtenaren net als andere werknemers een wettelijk recht op een veilige werkomgeving, zonder ongewenst gedrag.

De leidinggevende heeft hierbij een belangrijke taak. Als ambtenaar vertoon je dus geen ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag naar anderen. Bij ongewenst gedrag moet je denken aan grensoverschrijdend gedrag, zoals verbaal of fysiek geweld, pesten en seksuele intimidatie. Ook discriminatie in de zin van het werkelijk achterstellen van iemand vanwege zijn sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, leeftijd, religie, levensovertuiging, gender, afkomst of handicap is ongewenst gedrag. 'Anderen' betekent iedereen waar je vanuit jouw functie contact mee hebt. Dat kunnen collega's zijn, maar ook politici, burgers, leveranciers en andere samenwerkingspartners. Wie het ook betreft, vertonen van ongewenst gedrag is altijd een overtreding van de gedragscode.'

[redacted]

3.3.2 Klachtenregeling over ongewenst gedrag (1 januari 2015)

In de klachtenregeling staat de volgende definitie van seksuele intimidatie:

'Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (...) Seksuele intimidatie, kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer. In een dergelijke omgeving kan tegelijkertijd psychologisch geweld gedijen die mogelijkerwijs ook ruimte biedt aan seksuele chantage als hiervoor bedoeld.'

4 BEVINDINGEN

4.1 Leeswijzer

In dit hoofdstuk rapporteren wij de bevindingen van het onderzoek. In paragraaf 4.2 staan de initiële meldingen verwoord van de vier melders. In paragraaf 4.3 gaan wij in op de algemene omgangsvormen en werkwijze bij de gemeente, [redacted] De informatie uit de verdiepende interviews met de melders en aanvullende interviews zijn in paragraaf 4.4 uitgewerkt in een viertal categorieën gedragingen en één specifiek voorval dat nader is onderzocht. In paragraaf 4.5 geven wij een persoonlijke achtergrondschets van betrokkene voor zover dit voor de beoordeling relevant is. Wij sluiten in paragraaf 4.6 af met een beschrijving van de interne afhandeling van de signalen en klachten in de aanloop naar het onderzoek en hoe dit is ervaren door de verschillende geïnterviewde personen. Dit is relevant voor zover dit invloed heeft gehad op de ervaren impact van de gedragingen op de melders en enkele medewerkers.

Wij hebben de verklaringen van betrokkene als volgt verwerkt. In de beginfase van het onderzoek hebben wij betrokkene geïnterviewd (hoor). Zijn verklaring uit dit interview is verwerkt in de tekst van de paragrafen. Het wederhoor (mondeling en schriftelijk) is separaat in de relevante paragrafen weergegeven in de omkaderde tekstblokken. In hoofdstuk 5 is een integrale tekst opgenomen die betrokkene bij zijn schriftelijke wederhoor heeft aangeleverd.

4.2 Meldingen

In de volgende paragrafen nemen wij de letterlijke tekst op van de schriftelijke meldingen van de vier melders. Deze meldingen zijn tot stand gekomen na een intern traject dat in september 2020 is gestart. Bij de centrale vertrouwenspersoon (hierna: CVP) zijn één of meer meldingen

[redacted]

binnengekomen van vermeend ongewenst gedrag van betrokkene. Dit heeft geleid tot een intern proces dat uiteindelijk is uitgemond in onderhavig onderzoek, waarvan dit proces overigens geen onderdeel uitmaakt.

[redacted]





[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]



[redacted]





[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted] [redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted] [redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]





[redacted]

[redacted]

[redacted]



[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]



[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]



[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

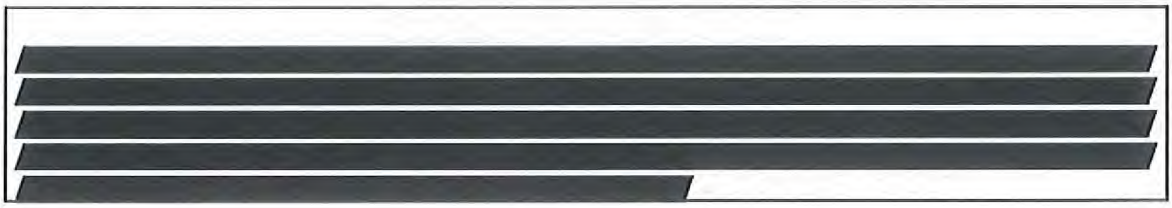
[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

























[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]







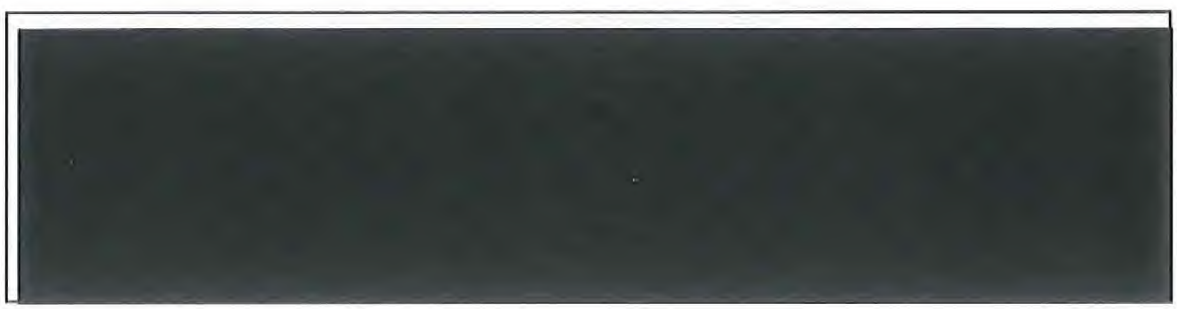














[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]



[redacted]



[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

4.5 Achtergrond betrokkene

Professioneel

[redacted] Hij is fractiemedewerker geweest in de Tweede kamer en sinds 2006 Gemeenteraadslid in Amsterdam. [redacted]. In 2010 was hij lijsttrekker voor de SP in Amsterdam waarbij de partij zetels verloor. [redacted]. Naast raadslid was betrokkene beleidsbeïnvloeder bij de ANWB.

In 2014 was betrokkene wederom lijsstrekker en na winst bij de verkiezingen trad hij toe als wethouder tot het College B&W in Amsterdam. [redacted]. Het belangrijkste thema in zijn portefeuille werd Wonen. B[redacted]

[redacted] om open en laagdrempelig met zijn medewerkers in gesprek te kunnen gaan organiseerde betrokkene bij aanvang van zijn wethouderschap elke dinsdag na het College B&W een inloopspreekuur van een half uur. [redacted]

[redacted]





[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

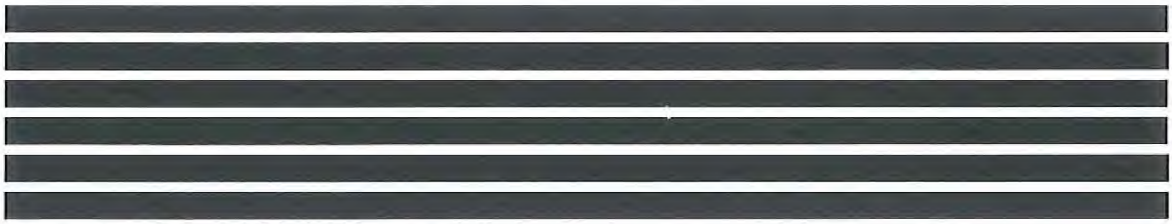
[redacted]

[redacted]

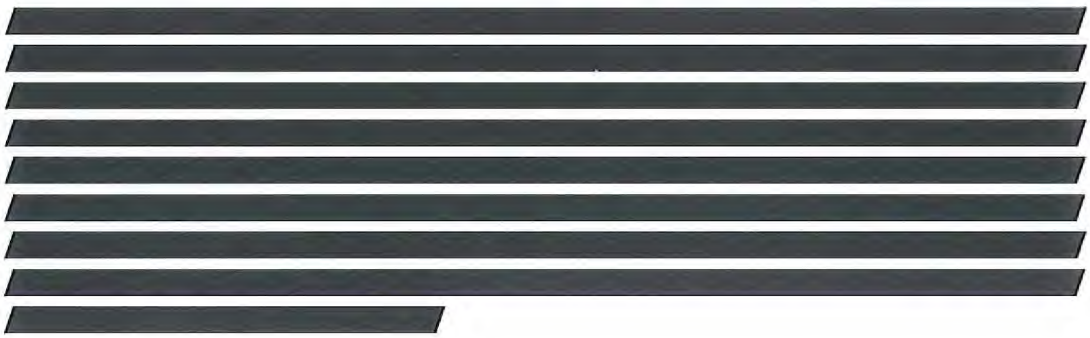
[redacted]

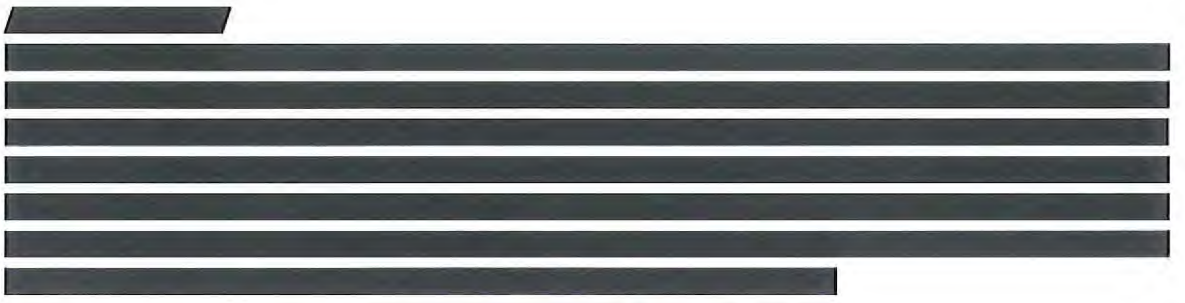
















[redacted]

[redacted]



[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

6 SAMENVATTING, BEOORDELING EN CONCLUSIE

6.1 Samenvatting en beoordeling

De beoordeling vindt plaats in drie stappen. Ten eerste wordt beoordeeld met welke mate van waarschijnlijkheid de feitelijke gedragingen hebben plaatsgevonden. Daarbij geven wij een kwalificatie van de objectieve ernst van de gedragingen afzonderlijk en als geheel. Vervolgens gaan wij in op de betekenisgeving voor de desbetreffende vrouwen en de impact die het gedrag heeft gehad op de personen die het gedrag hebben ervaren. Daarna gaan wij in op de grenzen die zijn gesteld aan betrokkene. Ten slotte nemen wij bij de beoordeling de intenties van betrokkene in aanmerking, alsmede de mate waarin hij reflecterend vermogen heeft laten zien in de omgang met zijn omgeving, maar ook gedurende het onderzoek.

Afsluitend gaan wij in op de vraag of er mogelijk sprake kan zijn van valse beschuldigingen of kwaadsprekerij.

6.1.1 Feitelijke gedragingen

[redacted]

Wat opvalt is dat de feitelijke, waarneembare gedragingen die de vrouwen beschrijven vrijwel geheel overlappen met hetgeen betrokkene daarover heeft verklaard. In de meeste gevallen liggen ze ook vast in berichtenverkeer. Daarmee gaan wij ervan uit dat deze daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Wanneer wij kijken naar de geïsoleerde gedragingen, zijn wij van oordeel dat deze variëren in objectieve ernst, maar geen van alle als zeer ernstig zijn aan te merken. Dat wil zeggen dat er bij het onderzoek geen voorbeelden bekend zijn geworden waarbij betrokkene rechtstreeks een expliciet seksuele opmerking tegen een vrouw heeft gemaakt, of een oneerbaar voorstel heeft gedaan. [redacted]

Verder stellen wij vast dat de gedragingen van betrokkene [redacted] geen incident betreffen, maar een patroon dat zich over een aantal jaren uitstrekt, [redacted] Dit beoordelen wij als een verzwarende factor.

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Wij zijn van oordeel dat het begrijpelijk is dat een groot deel van de vrouwen het gedrag van betrokkene als overdonderend, seksualiserend en grensoverschrijdend heeft ervaren. Wij wegen hierin de aard van de opmerkingen mee, het opereren buiten de lijn om, de grote hiërarchische afstand tussen betrokkene en de vrouwen, alsmede het verschil in leeftijd, de onverwachte en directe benadering door betrokkene en het gegeven dat er geen sprake kan zijn van wederkerigheid c.q. gelijkwaardigheid in de onderlinge communicatie.

[redacted]

De impact van het gedrag van betrokkene op de vrouwen is ook voor een belangrijk deel gevoed door de wijze waarop de organisatie hiermee is omgegaan. Wij benadrukken dat dit betrokkene niet is aan te rekenen. De vrouwen die hadden aangegeven dat zij op een ongewenste manier door betrokkene waren bejegend, werden bij wijze van oplossing bijvoorbeeld weggehouden bij bijeenkomsten of vergaderingen waarbij betrokkene aanwezig zou zijn. Hoewel voorstelbaar is dat dit met goede bedoelingen gebeurde, was het feitelijke gevolg dat het functioneren en de

[redacted]

dagelijkse routine van de vrouwen werd beperkt, terwijl er voor betrokkene weinig tot niets veranderde. Betrokkene is er in veel gevallen zelfs niet van op de hoogte gesteld.

Bij verschillende vrouwen is wrok en ongenoegen ontstaan over de manier waarop leidinggevenden in hun lijn hebben gereageerd toen hen bekend werd dat betrokkene de vrouwen op een voor hen ongewenste manier had bejegend. Zij voelden zich niet serieus genomen en waren van mening dat er in onvoldoende mate handelend werd opgetreden door de managers en de directeur.

De dynamiek die een en ander in het najaar van 2020 binnen de gemeente kreeg blijkt een belangrijke factor geweest in de gevoelens die een aantal vouwen nu aan het proces overhouden. Ook dit valt betrokkene niet aan te rekenen. Doordat zij hoorden dat er ook andere vrouwen waren die te maken hadden met voor hen ongewenst gedrag van betrokkene, plaatste dit hun eigen casus voor hen ook in een ander daglicht. Verschillende vrouwen raakten op de hoogte van elkaars casuïstiek en gingen ervaringen uitwisselen. [redacted]

Wij hebben de indruk dat een aantal vrouwen actief is benaderd om een melding te doen van ongewenst gedag en dat zij zoals eerder aangegeven over en weer op de hoogte zijn geraakt van elkaars ervaringen. Door de onderlinge contacten is een sfeer gecreëerd, waardoor de impact die het initiële gedrag van betrokkene op de werksituatie van de vrouwen heeft gehad, naar ons oordeel in enige mate is versterkt.

De impact van het gedrag van betrokkene op de werkomgeving van de vrouwen, maar ook op die van de getuigen en de leidinggevenden strekt verder dan de objectieve ernst van de opmerkingen en andere gedragingen als zodanig. Ook de leidinggevenden zelf geven in hun interviews aan dat zij onmacht hebben ervaren in hun omgang met de meldingen. Wat opvalt is dat ook [redacted] binnen de professionele context van ambtelijke- en bestuurlijke verhoudingen geen instrumenten noch ruimte heeft gevonden en genomen om betrokkene rechtstreeks op zijn gedrag richting de vrouwelijke medewerkers [redacted] aan te spreken. [redacted] [redacted]

[redacted]

[redacted]

6.1.3 Grenzen stellen en aanspreken

[redacted]

Betrokkene is door zijn omgeving op verschillende momenten echter wél aangesproken op zijn gedrag c.q. een grens gesteld. Zo heeft [redacted] verschillende malen met betrokkene het gesprek gevoerd waarom hij niet wil dat medewerkers één op één benaderd worden, hebben verscheidene melders in het berichtenverkeer aangegeven het professioneel te willen houden, het hierbij te willen laten, en heeft [redacted] zelfs in een persoonlijk gesprek met betrokkene een grens aangegeven. In enkele gevallen liep dit zelfs gelijk op in de tijd (zie bijlage 12). Een en ander heeft, zoals zichtbaar wordt in de tijdslijn, niet tot gevolg gehad dat betrokkene zijn gedrag heeft aangepast. Althans, hij blijft het gedrag vertonen, maar dan in relatie tot anderen en niet meer tot degene die een duidelijke grens heeft aangegeven.

[redacted]

6.1.4 Intenties betrokkene

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

beschuldiging worden gesproken wanneer er achteraf een andere betekenis of impact aan gedragingen worden gegeven, of wanneer er afstemming is van verklaringen (eventuele 'kwaadsprekerij'). Dit vergt dan ook een aantoonbaar en aannemelijk motief.

[redacted]

Er heeft weliswaar wel onderlinge communicatie plaatsgevonden over de gestelde gedragingen die ieder voor zich waarneemt, maar de vrouwen tonen wel een verscheidenheid in de betekenis die zij daaraan geven en de beschrijving van de individueel ervaren impact. Daarover heeft naar ons oordeel geen afstemming plaatsgevonden.

Ons is ook niets gebleken van een motief om collectief de wethouder ten val te brengen, integendeel, uit de verklaringen van vrijwel alle geïnterviewde personen komt juist een positief beeld naar voren van een gedreven, laagdrempelige wethouder, die graag de goede dingen wil doen en waarmee men graag samenwerkt. Op geen enkel moment is de indruk ontstaan dat er door het naar voren brengen van onderhavige kwesties op een oneigenlijke manier de positie van betrokkene zou worden aangevallen.

6.2 Conclusie

In deze paragraaf beantwoorden wij de onderzoeksvragen. Deze luiden als volgt:

1. Is al dan niet sprake van ongewenste omgangsvormen door betrokkene richting melders en/of andere medewerkers?
2. Hoe verhoudt het handelen van betrokkene zich tot relevante wet- en regelgeving op het gebied van integriteit en omgangsvormen (waaronder de gedragscode van de gemeente Amsterdam)?

In diverse regelingen die van toepassing zijn op de gemeente Amsterdam wordt ingegaan op het begrip 'ongewenste omgangsvormen'. Om deze te bundelen tot een werkbare vorm en deze in het licht van onderhavige casus toe te kunnen passen, gebruikt [redacted] in haar beoordeling de volgende omschrijving van ongewenste omgangsvormen. Dit betreft een

[redacted]

omschrijving die naar ons oordeel congruent is aan de regelingen van de gemeente Amsterdam en de relevante wettelijke definities:

'Ongewenste omgangsvormen is te definiëren als gedrag waarbij directe en indirecte uitlatingen en/of handelingen van een groep of individu, door een andere persoon als onprettig, ongepast, of intimiderend worden beschouwd. Bij de beoordeling of er sprake is van ongewenste omgangsvormen worden naast de objectieve ernst van de uitlatingen en handelingen ook intenties van degene die het gedrag heeft vertoond, alsook de interpretatie en ervaring van degene die het gedrag heeft ondergaan in aanmerking genomen.'

In antwoord op onderzoeksvraag 1 concluderen wij dat er sprake is ongewenste omgangsvormen van betrokkene richting medewerkers. De gedragingen die daaraan ten grondslag liggen variëren in ernst, maar zijn individueel bezien naar ons oordeel in objectieve zin licht (zie ook paragraaf 6.1.1). Een aanzienlijk verzwarende factor is hierin dat de ongewenste gedragingen van betrokkene een patroon vormen dat zich - ondanks dat aan hem op verschillende momenten grenzen zijn gesteld - over een langere periode heeft gecontinueerd. [redacted]

Voor onderzoeksvraag 2 belichten wij enkele onderdelen van de regelgeving die in deze casus naar ons oordeel relevant is. Volgens de gedragscodes voor het college van B&W en ambtenaren van de gemeente Amsterdam dient men op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. In de bestuurlijke gedragscode die strikt genomen op betrokkene van toepassing is, is het begrip 'respectvol' niet verder uitgewerkt. Voor de weging bij onderhavige beoordeling vinden wij het redelijk om aansluiting te zoeken bij de nadere uitwerking die staat in de gedragscode voor ambtenaren. 'Respectvolle omgang' wordt daarin gedefinieerd als het zich onthouden van ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen, zoals grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie. Het vertonen van ongewenst gedrag houdt volgens deze toelichting altijd een overtreding van de gedragscode in. Als respectvolle omgang van ambtenaren verwacht wordt, mag het zeker van bestuurders verwacht worden, gezien de voorbeeldfunctie.

[redacted]

In artikel 7:646 lid 8 BW en artikel 1a lid 3 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling staat de volgende definitie van seksuele intimidatie:

> *"Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd."*

Deze definitie wordt overgenomen in de Klachtenregeling van de gemeente Amsterdam. Seksuele intimidatie kan zich volgens de klachtenregeling voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan dan onder meer gaan om het maken van 'dubbelzinnige opmerkingen'.

Het onderzoek toont aan dat het gedrag van betrokkene op een aantal onderdelen aansluit op bovenstaande definitie. Het betreft verbaal gedrag (op schrift), met een seksuele connotatie dat wij als ongepast kwalificeren. De meeste vrouwen hebben dat als overdonderend, seksualiserend en grensoverschrijdend ervaren. Wij vinden dit begrijpelijk. Een aantal van hen had het gevoel niet meer serieus te worden genomen en in een onveilige situatie terecht te zijn gekomen. Deze onveilige situatie werd mede veroorzaakt door het impact-verhogende effect van de wijze waarop de organisatie er mee om is gegaan. Dit is enerzijds niet toe te schrijven aan het handelen van betrokkene, anderzijds zou de impact irrelevant zijn geweest wanneer betrokkene zich zou hebben onthouden van dergelijk gedrag.

Betrokkene is in zijn positie volgens de van toepassing zijnde regelgeving gehouden aan een 'respectvolle omgang met anderen'. Wij zijn van oordeel dat betrokkene niet op een breed gedragen wijze invulling heeft gegeven aan dit begrip. Gedreven door zijn persoonlijke overtuigingen gaat betrokkene uit van een werkelijkheid zonder hiërarchie die er voor anderen echter vaak anders uitziet. Hij heeft zich onvoldoende rekenschap gegeven van het effect van zijn handelen, ondanks het feit dat hij hierop meerdere keren is aangesproken.